

グローバル人材育成への挑戦と キャリア教育の課題

長崎大学 源島 福己

1. 教育のグローバル化と国際交流推進の諸問題

2014年4月に発足した多文化社会学部では、グローバル人材育成に向けた主要施策として、(1)学生は入学後1年間全員外国人留学生と新設寮で共同生活する、(2)1年次前期は英語集中プログラムを受講し3年次以降に始まる英語のみで行なわれる授業や2年次後期以降の中長期留学に必要な英語の運用力とTOEFL, IELTSでの高得点の早期到達を可能とする、(3)異文化体験や英語力アップを目的とした1年次の短期留学の義務付ける、(4)4つの専攻コースの内2つの専攻コースに中長期留学を義務付け、2年次後期から3年次にかけて海外提携校へ交換留学制度させる、(5)海外インターンシップを含めたキャリア教育を1年次から段階的に実施する、(6)留学後の就職活動を見据えた個々人のニーズや希望に対応した就職指導を行う、といった一連の内容を導入することになった。これらは現在日本のグローバル化に熱心な諸大学のグローバル人材育成プログラムを陵駕するという野心的な目標の下に設定されたもので、卒業後にグローバル社会で求められそこで活躍できる優秀かつ意欲的な学生を輩出したいという当時の片峰学長以下教職員の熱い想いを反映したものである。もちろん制度のスムーズな運用には、何よりもこうした素質を持った学生を入学段階から集めることとそれをさらに鍛え上げる情熱とスキルを持った教員の存在が欠かせない。そこで創設準備委員会の総意として将来協定校に交換留学させるに当たって入学後から中長期留学実施までに残された時間は約2年間と短いことも考慮して、すでに高卒時点で一定レベル以上の高い英語力を持った学生を選抜して入学させることになった。幸いにも教務、入試・広報担当や言語教育研究センターの諸先生方のご尽力によって、グローバル人材としてのポテンシャルの高い人材が多数入学し、早めに留学要件をクリアして中長期の海外留学に備える学生数が年々増えてきているのは大変喜ばしいことである。

しかし2004年の多文化社会学部発足当時を振り返ると、留学制度の運用に関してはいろいろな問題があった。というのも多文化社会学部の特色の一つとして英語圏への中長期留学派遣を謳っているが、新設学部でもあったため派遣できる

協定校はほとんど持っていなかったからである。もちろん当時の長崎大学全体としては150を超える海外交流協定校があり、一定数の外国人留学生は受け入れていたが、そのほとんどはアジア圏の大学であった。多文化社会学部の学生を留学させ英語で学ばせることのできる欧米圏の協定校はほとんど存在していなかった。しかし1期生が入学してくる前までは、彼らの中に留学への興味関心を示す者が多いことを期待していたものの、学部生全員に中長期留学を義務付けているわけではなく、希望者の数はせいぜい全体の入学者の4～5割位ではないかと予想していた。そのため当初は学部発足後の2年間で20～30大学と学生交換交流協定を締結できれば何とか派遣に対応できるだろうと楽観的に考えていた。ところが実際に蓋を開けてみると入学直後のアンケート調査で約9割の学生が中長期留学をしたいと回答した。これには私も大変驚き、同時に交換留学の実施時期まで実質的に2年弱しかないと考えると強い緊張感と焦りを覚えた。もしも本当に1期生が3年次に90人近く中長期留学するとしたならば、将来協定校の数が足りないという理由で交換留学させられない事態となってしまう。それは許されないことであり、交換留学可能な協定校を急いで英語圏に作らねばならないことになった。その数は単純に1大学当たり2名交換留学させると計算しても45校、1名しか受け入れない協定校もあることを想定すると、少なくとも60～70校の協定校が必要である。

私は多文化社会学部の初代国際交流委員長として、派遣可能な協定校の数だけはこの2年間である程度揃えて学生の要望に応えなければならないと思ったが、例えば数人の教員が授業をしながら分担して協定校を開拓したとしても、短期間にこれほどの数の協定校を開拓し調印まで漕ぎつけるのは至難の業である。これを実現するには、国際交流協定の開拓にノウハウと実績を持つ専門職員が不可欠であると判断し、そうした人材の確保に注力した。

そして幸いにも国際交流協定校の開拓に関しては多文化社会学部国際交流委員会が2年以内に70校を英語圏に作るという具体的な目標を立てて開拓に臨んだ結果、期限内の目標には届かなかったものの50校以上の協定校を作ることができた。これは何よりも国際交流委員会の当時の主要メンバーであった丹波恵美専門職員の力によるところが大きい。言語教育研究センターの西原俊明先生、カトローニ・ピノ先生、山下龍先生その他多くの教員の多大な貢献があったればこそ実現できたものである。諸先生方には欧米や豪州などの大学を手分けして直接訪問してもらい、またNAFSA等の様々な交換交流に関する世界大会にも参加して協定校発掘に注力していただいた。この場を借りてあらためて当時の国際交流委員会のメンバーに感謝申し上げたい。この件では、本来は多文化社会学部が作った国際

交流協定と雖も大学間の交流協定であり交換枠の使用はどの学部 of 学生にも平等に開放されるべきところを、多文化社会学部の一部専門コース選択者の留学義務付け等による留学生増加対応措置として、多文化社会学部が発掘した協定に関しては締結後の一定期間は多文化社会学部の学生に優先使用を認めていただいた全学国際交流委員会にも深く感謝したい。これによって、多文化社会学部から現在毎年30～40人が中長期留学に参加し、その数は年々拡大傾向にある。しかし今後の課題として、派遣留学生に比べて英語圏の海外大学からの交換留学生受入れが思うように伸びていない。新たな交流協定校もさらに発掘して増やしていく必要がある。交換留学は双方の受入れ態勢が整わないと実現できないし、交換枠の使用実績がないままだと相手校が協定の期限到来時に延長を望まず協定が終了してしまうことも有り得る。国際交流委員会のメンバーには今後とも交流協定の新規開拓のみならず既存先との関係強化による協定の維持にも注力していただきたい。

2. キャリア教育とグローバル人材育成への期待

「キャリア」という言葉は日本の社会において仕事に関連した言葉として広く人口に膾炙しているが、そもそも日本ではバブル経済の崩壊あたりまではそれほど耳にすることもなく本格的な研究がなされた形跡もない。キャリアという言葉自体も外来語として導入され、そのまま日本語に置き換わることもなく何か学者や知識層が好んで使う特定の職業を指す洒落た言葉として、漠然とした意味のままに定着してしまった感がある。現在、キャリア教育科目は主に「キャリアデザイン」などと呼ばれることが多いが、これまた意味の分りにくい外来語のまま大学教育の中に浸透し普及している。

今ではほとんどの大学でキャリアに関する授業を選択的な教養科目ではなく、全学生が受講する必須科目として配当するようになり、これを担当する教員も増え内容も質も充実してきている。さらにはキャリアデザイン学会やキャリア教育学会といった学会活動も活発化し、若手のキャリアの研究者、教育者も増え、多くの実証的な研究や意見交換が各地で行われるようになり、これらの成果をキャリア教育に反映させようとする意欲的な試みがなされている。

しかし大学において「キャリア教育」の実質的な導入が始まったのは前述したように2000年に入ってからであり、その歴史は実質的には20年にも満たない極めて浅いものである。キャリア教育は1990年代初頭に発生したバブル経済の崩壊とそれに続く失われた10年～15年の間に生まれたとも言える。それは社会構造が急激に変化したことで大学卒業生の就職が困難になったことや満足な就業機会を得

られない若者が増えたことと関係が深い。いわゆる就職氷河期の中で多くの若者が職を得られないままに社会に出てしまう、またせっかく就職しても元々望んでいなかった就職先であることや非正規社員として採用されたことで待遇格差への不満等が重なって、入社後すぐに退職、転職してしまうとゆうような問題が発生した。

このように若者が就職できない、あるいは就職してもすぐに離転職を繰り返す理由として、新卒採用の抑制、労働環境、労働条件等の変化といった社会的要因の影響が大きい、それに加えて学生自身にも社会人としての能力、知識や意欲が身につけていないため戦力にならないといった批判が産業界からも強まったことが挙げられる。それに伴い大学における人材教育の在り方にも多くの批判や疑問、不満や要望が社会の各方面から寄せられキャリア教育に注目と関心が集まるようになった。当初、大学関係者の間では、キャリア教育とは「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」いわゆる職業教育であり、それは所詮学生の就職対策に過ぎず、従来通り就職部が指導しあるいは企業が新卒採用後に責任をもって行なえば済む話である、高度な知識や教養といった学問の教育研究を目的とする大学がやる必要ないといった反発や、経済状況が好転すれば企業の採用方針も元に戻る、こうした状況や社会からの批判は一過性に過ぎず特に対策する必要もないといった責任転嫁や楽観論も多かった。さらには大学がキャリア教育を実施するとしても、就職活動をした経験のない教員がほとんどの今の大学では、誰がこれを責任をもって担当するのかといった不安や不満も教員の間に噴出した。

大学と社会との双方の責任の擦り合いが続く混乱した状況の中で、大学におけるキャリア教育は卒業時点での学生の就職能力を上げ未内定卒業生を減らすことを主たる目的として導入され、2004年辺りから多くの大学で実施されるようになっていった。そのため教育全体をキャリア発達の視点から再編し教養科目と職業科目を統合的に教えるアメリカ方式と違って、日本ではキャリアを単独の職業科目として他の教科と切り離して採り上げる方式が展開されてきた。つまりキャリア教育は既存の教養科目全体の中で健康・スポーツ科目や初修外国語と同様に、実社会では不要だができれば経験しておいた方が良い程度の選択科目に位置づけられてきた。特に有名大学など学生の質が高く卒業生の就職にさほど苦労していないと自負する大学ほどキャリア教育には関心が低く、導入が遅れたばかりではなく大学によってはキャリアの授業を民間業者に丸投げするなどの例も見られた。

このようなスタート時点を振り返ると、この10年間でキャリア教育は選択科目

ではなく必修科目に格上げされ多くの進展が見られたとすることができる。ただし現在においても日本におけるキャリア教育は体系的な学問として何を教えるべきかについての共通認識ができておらず、大学間で個々の人材育成ニーズや学生のレベルに合わせた自由な教育が行われているのが現状である。

大学におけるキャリア教育の必修化については、キャリアを考えることで様々な学問の連携が認識され、学生も他の学問や社会活動にもより真剣に取り組む機会となることが期待されている。しかし経済不況といえども中小企業に目を向ければどこかに就職できる恵まれた雇用環境にある日本の社会では、学生が「キャリア」の意味について真剣に考える必要性は乏しく、キャリア科目は依然多くの学生にとっては就職活動に必要なテクニックを学ぶ場に過ぎない。子供の頃から自らのキャリア発達に興味関心の低い教育環境で育った日本の学生たちは、今までアルバイトどころか家庭で仕事の手伝いをした経験もない者が多く、親がサラリーマンの場合は親の勤め先や仕事の内容すら知らない学生もいて、自己のキャリアを真剣に考えるのは就活が始まる大学3年時の後半からで十分だと考える傾向がある。そもそもキャリアを意識して学部を選択して入学し、入学後はそのための知識や経験を求めて自ら考え積極的に行動する学生は少数派であり、キャリア形成は自己責任ではなく就職さえできれば後は会社が用意してくれるものと漠然とイメージしている。その結果、選択科目としてのキャリアにはなかなか学生が集まらない。キャリア科目の必修化が必要な所以である。

このような状況では、今日多くの大学においてディプロマポリシーの中で明確にされ強調されているグローバル社会に対応できる人材をキャリア教育だけで創ることは容易な仕事ではない。特に各大学が謳うグローバル人材の共通点として、語学特に英語の運用能力が高く、留学や国際交流等の異文化体験を持ち、自らのキャリアを模索し様々な機会に挑戦する意欲的な人材、グローバルコミュニケーション能力が高い人材の育成が挙げられるが、その前に立ちはだかる壁は依然として高い。

しかし一方では企業のグローバル人材ニーズは年々多様化、高度化してきており、今や新卒採用においては日本人のみならず外国人留学生や外国の大学を卒業した外国人学生も対象としたグローバルな規模での採用・選抜が行われるようになってきた。日本企業が世界を相手にした有能な人材を求める動きは国境の垣根を越えて拡大している。その背景にはますます多くの日本企業が生産資源の調達、安価な労働力や製品の販売先の確保等において海外市場への依存度を高め、企業の利益も売り上げも海外市場が国内市場を大きく上回るようになってきたことが挙げられる。そのため企業は海外進出をますます重視するようになってきた。し

かし国内外のライバル他社との熾烈な競争を生き抜くにはグローバル化に対応可能な人材が不可欠であるものの、特に中小企業にはこれを担う人材がなかなか集まらないのが現実である。

中小企業を中心にグローバル人材へのニーズは年々高まっている。にもかかわらず多くの日本人学生は相変わらず国内で安定して働くことのみを望んでおり、海外に出てまで働こうとする気概を持つ学生は少ない。これまで転勤の多い総合職は男子学生中心で転勤のない一般職は女子学生を対象とするものと考えられてきたが、最近では多くの男子学生も転勤のない一般職を選ぶ傾向が強まっているようである。この背景として「大事な子供を地元に残したい、できれば地元就職して欲しい」という親が増えているようであるが、学生にとってもこうした保護者の意見は無視できないものであり、これも外向きのグローバル人材を求める企業と内向化を強める保護者間の認識のギャップとなって、グローバル人材育成を阻害する要因の一つとなりつつあるようにも見える。

3. 多文化社会学部への期待

私は長崎大学で外国人留学生の教育、日本人学生の留学とキャリア教育に携わってきたが、その中でグローバル人材育成の観点から、学生にはできるだけ留学や海外インターンシップを通して積極的に海外に出て様々な人々と触れ合い、コミュニケーション能力を高め、海外諸国の発展の現実を知り、自分の能力を発揮できる場所があれば世界中どこでも働く意欲と競争心を持つことが大事だと訴えてきた。学生時代に留学のような思い切った体験をすることでキャリアに対する柔軟な考え方が広がるようになり、職業選択や個性的な生き方も選択できるようになるのではないかと考えているからである。しかしながら学生の中には英語力で伸び悩み早々と留学への関心を失くす者や親の意向も忖度して留学を最初から諦めて就職を優先する者も少なくない。一部の学生の間には留学にじっくり取組もうとする考えではなく、留学する際も就職に有利に働くという考えから早めに留学に出て就職活動に間に合うように帰国する、留学期間も短期化する、現地で学業よりも就活準備を優先する等の動きも見られ、留学を単なる就職対策の一つとして考える傾向が散見されるのは誠に残念なことである。これはすぐには解決できない幾つかの問題を含んでいるが、将来的には本学部で長期留学を通して異文化体験をしてきた学生が、もっと社会に評価され、社会の期待と関心がより高まり採用に結びつくことを期待している。

これまで多文化社会学部発足時点から4年近く就職委員会の副委員長とし職務

に当たってきたが、就職委員会発足以来の委員長である森川裕二先生、発足当時のメンバーであった近江美保先生や見原礼子先生とも協力して毎年、各界で活躍されている社会人をお招きしてグローバル社会で活躍するための要件や個人のユニークなキャリアパスについて講演や講義を依頼し、学生のグローバルキャリア形成意識の刺激・高揚に努めてきた。またキャリア支援の取組みについて保護者説明会を通して広く学生の親や保護者にも本学部の就職支援内容を説明してきた。特に就職指導体制の構築という面では2016年4月から学生の指導に豊富な経験とスキルを持った白井章詞先生を迎え入れ、1期生から就職内定率100%を達成するための就職支援体制を整えることができた。1期生の就職実績に関しては2018年1月末時点での就職内定率は98%と目標に対して若干の未達状況が続いているが、最終的には100%の目標に到達するよう期待している。

最後に長崎大学では、幸いなことにリエゾン機構と多文化社会学部という二つの組織に所属し、自身の研究テーマである「留学とキャリア形成」の関係についても科研費を得てさらに研究を深めることができた。長崎大学では片峰茂前学長、山下俊一前リエゾン機構長をはじめとして多くの優れた先生方にご支援やご指導をいただいた。また職務に責任と誇りを持って真摯に取り組む多くの有能な職員に支えられ、なんとか自分の職責を果たせたことに心から感謝の意を表すると共に、本学部の今後ますますの発展を祈念する次第である。